Niveau(x) d'enseignement: 4 Numéro EDUQ : 8370318
Centre d'intérêt: 260

Commission scolaire régionale Jean-Talon (Charlesbourg, Québec) Action "Projet-pilote".

Expérience de fréquentation scolaire prolongée pour des élèves handicapés visuels avec handicaps associés de 18-21 ans : projet no 5 / Action "Projet pilote" 1979-1980, Commission scolaire régionale Jean-Talon ; [responsable de la recherche, Louis Dallaire ; Claude Gagné, Pierre Légaré, chercheurs]. -- [Charlesbourg] : La Commission, 1980.
58 f. ; 28 cm.

Titre de la couv. En tête du titre: Le handicapé visuel. Bibliogr.: f. 57-58.

Cote Dewey: 371.911'09714/C734e Cote LC: HV/1631

Descripteur(s): *Handicapé visuel *Services aux handicapés *Aveugle *Accès à l'emploi *Monde du travail *Formation professionnelle *Questionnaire *Secondaire (Niveau)

Identificateur(s) de nom: *Ecole Saint-Vincent (Charlesbourg, Québec)

Identificateur(s) de sujet: *Scolarité prolongée

Le but de cette recherche est de permettre à des élèves handicapés visuels, la plupart portant un handicap associé, de s'intégrer au monde du travail au niveau d'emplois simples plutôt que d'être astreints à faire partie d'un atelier protégé ou à demeurer des dépendants sociaux. Un complément de formation, par le biais d'un atelier polyvalent, devrait permettre à ces élèves d'atteindre le but fixé. L'étape dont traite ce document consiste à recueillir des informations à propos des emplois possibles, en vue de déterminer quelles exigences il faut rencontrer dans le programme de formation.

L'instrument utilisé pour s'informer de ces exigences est une grille d'observation pré-expérimentée et reproduite en annexe; les catégories d'éléments observés comprenaient le genre d'entreprise, l'accessibilité, les conditions particulières, la description du travail, les exigences de travail et les conditions d'engagement. Une centaine de grilles ont été distribuées à des professionnels oeuvrant au niveau du placement ou de stages d'étudiants du professionnel court dans la région de Québec; en tout, 44 personnes ont complété la grille.

L'emploi accessible type est, avant tout, un emploi manuel comportant moins de quinze opérations, dans un lieu où il n'existe pas de danger d'accident qui soit inhérent. Cet emploi exige une résistance physique normale, mais exige de l'initiative et de la précision. D'autre part, l'employé ne doit pas faire preuve d'aptitudes particulières; le lieu de travail est accessible par autobus et il est possible de manger sur place. Plus de la moitié des emplois décrits ne présentent pas de

critère ou d'exigence d'embauche.

Type de document: r
Région(s) administrative(s): 03
Notice(s) connexe(s): 8370316, 8370317, 8370319
Financement: Bénéficiaire - Commission scolaire Jean-Talon
Organisme(s) source(s) - MEQ-DGDP
Programme(s) de subvention - Projet-pilote
Auteur de l'analyse: jr

E D U Q 8370318

813 #

ACTION "PROJET PILOTE" 1979-1980

Le handicapé visuel

EXPERIENCE DE FREQUENTATION SCOLAIRE PROLONGEE POUR DES ELEVES HANDICAPES VISUELS AVEC HANDICAPS ASSOCIES DE 18-21 ANS. (PROJET NO 5)

COMMISSION SCOLAIRE REGIONALE JEAN-TALON, septembre 1980.

E D U Q 8370318

TABLE DE MATIERES

		Page
1.	TITRE DU PROJET	1
2.	COMMISSION SCOLAIRE, ECOLE	1
3.	RESPONSABLE DE LA RECHERCHE A LA COMMISSION REGIONALE JEAN-TALON	1
4.	MEMBRES DE L'EQUIPE DE RECHERCHE	1
5.	PLAN DE LA RECHERCHE OU DE L'EXPERIMENTATION	
	5.1 Modèle d'organisation détaillé des services éducatifs	1
	5.2 Les objectifs précis du projet	2
	5.3 Les hypothèses posées	3
	5.4 Elaboration du modèle d'intervention	3
	5.5 Calendrier de la démarche expérimentale	5
	5.6 Evaluation du modèle d'intervention et d'organisation	6
	a) Moyens d'évaluation	6
	1) Construction de la grille d'évaluation	6
	2) Echantillonnage	7
	3) Cotation de la grille	7
	b) Méthode d'analyse	14
	c) Présentation des résultats	14

d) Interprétation et discussion 19

1) Description de l'emploi accessible type 19

2) Exigences de l'emploi-type 20

3) Discussion 21

ANNEXE I L'organisation de l'enseignement aux handicapés visuels de l'école St-Vincent de Charlesbourg pour l'année scolaire 1979-80 23

ANNEXE II Relevé de littérature 39

ANNEXE III Copie de la grille 53

BIBLIOGRAPHIE

PLAN DE MEMOIRE DE PRESENTATION DU RAPPORT DE L'EXPERIMENTATION

Projet No 5

1. TITRE DU PROJET

Expérience de fréquentation scolaire prolongée pour des élèves handicapés visuels avec handicaps associés de 18-21 ans.

2. COMMISSION SCOLAIRE — Régionale Jean-Talon

ECOLE — St-Vincent

3. RESPONSABLE DE LA RECHERCHE A LA COMMISSION REGIONALE JEAN-TALON — Louis Dallaire, Coordonnateur en adaptation scolaire

4. MEMBRES DE L'EQUIPE DE RECHERCHE OU D'EXPERIMENTATION

Guy Desbiens	principal, école St-Vincent
Jean-Eudes Cayouette	professeur, école St-Vincent
Claude Gagné	chercheur, PNE à la C.S. Abénakis
Pierre Légaré	chercheur, psychologue à la C.S. Pointe-Lévy

5. PLAN DE LA RECHERCHE OU DE L'EXPERIMENTATION

5.1 Modèle d'organisation détaillé des services éducatifs

a) Identification des difficultés des élèves concernés par ce projet:

Groupe composé d'handicapés visuels avec handicaps associés pour certains: déficience mentale, handicap physique, etc..

b) Nombre d'élèves en fonction des difficultés énumérées précédemment:

14 élèves.

c) Groupe d'âge: 18-21 ans.

d) Localisation des enfants en fonction de leurs pairs du secteur dit "régulier":

Niveau 6 de la Cascade.

e) Organisation humaine et physique de l'école:

L'école St-Vincent est une école spécialisée qui reçoit des élèves handicapés de la vue depuis 15 ans. Cette école prépare les élèves à une intégration et elle les inscrit à la polyvalente de Charlesbourg pour réaliser cette intégration. L'école St-Vincent reçoit aussi des élèves handicapés visuels avec handicaps associés de niveau secondaire. Cette clientèle est composée d'élèves de secondaire pratique de 13 à 17 ans et également d'élèves de 18 à 21 ans poursuivant une scolarisation prolongée.

f), g), h) et i): Concernant ces items, voir Annexe 1. Cette annexe constitue un extrait de notre document intitulé: "Les handicapés visuels en 79-80 à la Commission régionale Jean-Talon - Charlesbourg, le 16 mars 1979".

5.2 Les objectifs précis du projet

Complément de formation académique:

Certains élèves sont très lents dans leurs apprentissages. D'autres semblent avoir atteint un plafond. Nous croyons cependant que des situations de travail adaptées peuvent déclencher des mécanismes susceptibles de provoquer des apprentissages.

Le développement des habilités motrices nécessaires à certains emplois d'aide:

Plus de rapidité dans l'exécution, la précision, la coordination motrice, la reconnaissance des formes, l'organisation dans le temps et l'espace.

Le développement de la force musculaire et la résistance face à un emploi de 35 ou 40 heures semaine.

Développement de qualités sociales:

Capacité d'établir et de maintenir des relations sociales avec les compagnons de travail et les autres personnes responsables des programmes de formation en corrigeant les cra ntes excessives, l'agressivité, la timidité, en contrôlant ses émotions, ses sentiments, les contrariétés.

Le développement d'aptitudes professionnelles face à un emploi donné afin d'accéder à une fonction de travail correspondante aux capacités de l'individu.

Mise en opération de l'objectif général

a) Relevé de littérature (voir Annexe 2)

b) Constitution d'une grille d'analyse des emplois (voir 5.6 a))

c) Passation de la grille

d) Présentation des données: emploi-type (voir 4.6 c))

e) Interprétation et discussion (voir 4.6 d))

f) Modifier le modèle d'intervention en tenant compte des données recueillies.

g) Appliquer le modèle d'intervention

h) Evaluation de l'intervention

i) Rapport final

5.3 Les hypothèses posées

Grâce à une présentation d'activités scolaires, professionnelles, physiques et sociales structurées et adaptées à chaque individu, la majorité des élèves inscrits dans un programme de scolarisation prolongée pourra accéder à une fonction de travail, au niveau de l'aide, de la demi-spécialisation ou de la spécialisation.

5.4 Elaboration du modèle d'intervention

La première partie de la recherche vise à apporter des modifications et des ajustements au modèle d'intervention déjà existant, en allant chercher de l'information au niveau des emplois. A ce stade-ci de la recherche, nous nous contenterons donc de décrire le modèle d'intervention qui existe présentement au niveau de la scolarisation prolongée à l'école St-Vincent.

Modèle d'intervention

a) L'étudiant dont l'âge se situe entre 18 et 21 ans est pris en charge par l'équipe des enseignants.

1) Evaluations se rapportant aux aspects suivants:

- préparation professionnelle,
- intégration sociale,
- académique,
- attitudes,
- aptitudes.

2) Etablissement d'un profil individuel et mise sur pied d'un programme de formation.

b) L'étudiant est inscrit dans le cadre du programme de fréquentation scolaire prolongée.

1) La formation professionnelle vise à préparer l'étudiant à entrer sur le marché du travail. Les interventions sont de différents ordres.

Il s'agit d'abord d'offrir un complément de formation professionnelle. Cette formation est offerte à l'intérieur d'un atelier polyvalent comprenant les cours suivants: cuir, cuisine (mixité), bois (garçons), couture, tricot, tissage (filles).

.1 Intervenants:

- les responsables d'ateliers,
- les éducateurs,
- les professionnels,
- les enseignants.

2) L'intégration sociale, avec intervention individuelle ou de groupe dans les ateliers et dans des activités de développement, vise à préparer le jeune adulte à s'intégrer dans la communauté en tant que citoyen.

.1 Intervenants:

- le conseiller social,
- les enseignants,
- l'éducateur spécialisé.

3) La formation académique est offerte par cours individuels ou dans des groupes structurés à cette fin.

.1 Intervenants:

- enseignants spécialisés

c) Après un certain temps, l'étudiant est évalué par rapport à un stage de placement et ensuite en fonction d'un placement définitif sur le marché du travail. Dans les deux cas, l'étudiant est pris en charge par le service de la relance.

1) Intervenants:

- enseignants,
- éducateur,
- professionnels de la réadaptation.

5.5 Calendrier de la démarche expérimentale

L'atelier mis sur pied est actuellement en opération depuis septembre et nous avons débuté les apprentissages suivants:

- habileté manuelle et digitale
- acuité tactile
- coordination motrice
- endurance physique
- exploitation du résidu visuel.

Le but de la démarche de janvier à juin était d'aller vérifier les différentes exigences d'un emploi possible pour notre clientèle, de façon à apporter des changements au sein du modèle d'intervention. Voici les différentes étapes de janvier à juin.

Janvier/février	:	Constitution de l'équipe de recherche Révision des objectifs Relevé de littérature
Mars	:	Elaboration de la grille d'analyse des emplois
Avril/mai	:	Recueil des données à partir de la grille.
Juin	:	Analyse des données
Juillet/août	:	Rapport

5.6 Evaluation du modèle d'intervention et d'organisation

5.6.a) Moyens d'évaluation

Le but de cette recherche est de permettre à des élèves handicapés visuels, la plupart portant un handicap associé, de s'intégrer au monde du travail au niveau d'emplois simples plutôt que d'être astreints à faire partie d'un atelier protégé ou à demeurer des dépendants sociaux. Un complément de formation, par le biais d'un atelier polyvalent, devrait permettre à ces élèves d'atteindre le but fixé.

La mise en place du programme de ce complément de formation revêtait une importance particulière. Son contenu devait être établi en fonction des exigences du monde du travail. Il fallait donc se doter d'un instrument susceptible de nous renseigner plus spécifiquement sur ces exigences.

1) Construction de la grille d'observation

Les étapes de construction de cette grille d'observation furent les suivantes. D'abord, l'équipe de recherche établit par "brainstorming" une liste d'éléments qui caractérisent les emplois accessibles pour une population. Ces éléments furent regroupés par catégories pour constituer une première ébauche de grille d'observation.

Cette première grille fut soumise à une pré-expérimentation auprès de deux responsables de la relance d'emplois à l'école St-Vincent. Partant de leur expérience, ils complétèrent quelques exemplaires de la grille, tout en notant leurs observations tant au niveau de la pertinence des items que de leur clarté. Ils nous signifièrent également les éléments importants qui leur semblaient être absents de notre liste.

La grille d'observation fut modifiée en tenant compte de ces remarques judicieuses; cette deuxième édition de la grille fut de nouveau étudiée par l'équipe de recherche. Après quelques changements mineurs relevant de la présentation et de la mise en page, cette édition devint la grille d'observation définitive. Cette grille sera décrite plus loin lorsque nous parlerons du système de cotation.

2) Echantillonnage

Nous avons distribué une centaine de grilles d'observation à des professionnels oeuvrant au niveau de placement ou de stages à étudiants de professionnel court de la région de Québec. Il leur était demandé de compléter la grille en fonction d'emplois simples, non-spécialisés, en répondant par oui ou non aux questions posées.

3) Cotation de la grille

Un système de cotation des items de la grille en fonction de l'importance relative de chacun pour notre population, permet d'attribuer une note à chacun des emplois décrits. Ces cotes se distribuent de 26 à 70, la cote la plus basse référant à l'emploi le plus simple de notre échantillon, et la cote la plus haute au plus complexe compte tenu d'une population multi-handicapée.

C'est en additionnant les cotes obtenues pour chacun des items qu'on obtient la note globale de l'emploi décrit.

A chaque item correspond une cote maximum et une cote minimum. La cote minimum (1) correspond à une réponse "non". Les cotes maximums peuvent différer d'un item à l'autre, compte tenu de l'importance relative de chacun des items. Dans ce qui suit, nous allons justifier ces différentes cotations par la description de la signigication des catégories en fonction de la problématique de la population. Vous trouverez à l'Annexe 3 une copie de la grille d'observation.

.1 Genre d'entreprise

C'est la seule catégorie qui ne recevait pas de points. Par ces questions, nous voulions simplement connaître le genre d'emploi et le genre d'entreprise.

.2 Accessibilité

La mobilité demeure un élément important de l'autonomie du handicapé visuel. Ainsi, l'accessibilité au lieu de travail et dans le lieu de travail devient un facteur de réussite de l'intégration du handicapé visuel.

Pour l'accessibilité au lieu de travail, les facilités de transport en commun et de taxi reçoivent respectivement un (1) et deux (2) points, alors que la réponse aucun transport en commun vaut trois (3) points. En fait, il est aussi facile mais moins couteux de prendre l'autobus que le taxi. Et si aucun transport en commun ne dessert la région de l'entreprise parce que hors de la ville, par exemple, cela pose des problèmes de déplacement à un handicapé visuel.

D'autre part, l'accessibilité dans le lieu de travail peut être difficile pour un handicapé visuel, surtout si elle est qualifiee de dangereuse (deux (2) points) plutôt que facile (un (1) point).

Pour cette catégorie, la cote minimum est de deux (2), et le maximum est de cinq (5). Les réponses à ces items conditionneront les éléments d'orientation et de mobilité à inclure dans le programme.

.3 Conditions particulières

Les questions posées peuvent paraître banales et peu pertinentes. Toutefois, il faut avoir en mémoire qu'il s'agit d'une clientèle multihandicapée: ils sont tous handicapés visuels mais sont aussi, soit handicapé physique et ont tous une déficience intellectuelle. Dans ces conditions, des gestes usuels peuvent devenir une entrave à leur intégration au marché du travail.

Ainsi, le seul fait d'avoir à poinçonner (deux (2) points) ou de faire partie du syndicat (deux (2) points) peut être pour eux une source supplémentaire de difficultés.

Quant à l'horaire de travail, il s'agissait pour nous de connaître les périodes de travail continue que nos étudiants allaient rencontrer. Comme il peut être difficile pour eux de fournir un effort continu, plus de points sont accordés pour plus d'heures de travail continu (quatre (4) heures = quatre (4) points, trois (3) heures - trois (3) points, deux (2) heures - deux (2) points, une (1) heure = un (1) point).

Enfin, il nous semblait important de connaître les possibilités de repas au lieu de travail. Les conditions de repas allaient du plus simple lunch (un (1) point) au plus complexe, le restaurant (quatre (4) points), en terme d'acquisitions préalables. Entre ces deux pôles se situent les possibilités de cantine (deux (2) points) et de cafétéria (trois (3) points).

Les réponses à cette catégorie regroupent des éléments très particuliers, tels la connaissance du fonctionnement d'un poinçon et la sensibilisation au mouvement syndical. D'autre part, des objectifs généraux comme la capacité de travail continu, d'équilibre, d'orientation, de contact social, d'assertion, de propreté, de manières à table et de connaissance de base en nutrition. Pour cette catégorie, les cotes vont de quatre (4) à 12.

.4 Description du travail

Le but des questions de cette catégorie est de connaître la difficulté globale inhérente au travail en fonction des limites de notre population.

Le premier groupe de questions vise la nécessité de mobilité de la part du travailleur. Nous voulons savoir si l'employé est en position statique (un (1) point) ou s'il a à se déplacer occasionnellement (deux (2) points), fréquemment (trois (3) points) ou toujours (quatre (4) points).

Les questions suivantes qualifient encore plus le type d'emploi, en terme de complexité pour notre population: nous voulons savoir d'abord si l'employé travaille seul (un (1) point), à la chaîne (deux (2) points) ou avec le public (trois (3) points). Puis la notion de travail manuel (un (1) point) ou parlé (deux (2) points) abordée. Enfin, pour situer de façon comportementale la difficulté du travail, on demande de l'identifier en terme d'opérations à effectuer moins de cinq (5) opérations (un (1) point), entre cinq (5) et dix (10) opérations (deux (2) points), entre dix (10) et 15 opérations (trois (3) points), entre 15 et 25 opérations (quatre (4) points) et plus de 25 opérations (cinq (5) points).

Une question porte sur le danger d'accident inhérent à l'emploi. En fait, si le danger d'accident existe au départ, il est encore plus probant pour un handicapé visuel. Une réponse affirmative vaut quatre (4) points. Ensuite, nous nous demandons si des modifications seraient nécessaires en raison du handicap visuel (deux (2) points).

Les réponses données à ces questions permettent de catégoriser davantage les emplois décrits. Elles mettent en lumière les nécessités de mobilité, en fonction du travail et de la sécurité, ainsi que les capacités de travailler rapidement, sous pression, et de travailler en relation avec le public. Quant à la description gestuelle du travail, elle permet nettement de considérer la complexité du travail en terme de chaîne comportementale à intégrer.

La cote maximum est de 20 et la cote minimale se situe à six (6).

.5 Exigences de travail

Cette catégorie se veut le complément de la précédente. Elle permet de connaître les exigences spécifiques de l'emploi. Toutes les questions portent sur des habiletés ou des capacités que l'individu doit posséder pour accomplir la tâche décrite. Une réponse positive à chacune de ces questions vaut deux (2) points, sauf celle qui concerne la vision indispensable: cette dernière vaut sept (7) points. On comprendra qu'un emploi nécessitant absolument une bonne acuité visuelle devient difficilement accessible pour un handicapé visuel.

Les autres questions portent sur l'initiative, la résistance physique, la précision, la rapidité d'exécution, la rapidité en fonction d'une chaîne, des aptitudes particulières (que nous demandons de nommer), une bonne prononciation, des connaissances minimales en mathématiques et en français, et enfin un vocabulaire spécifique. Il appert que chacun de ces éléments est susceptible d'être intégré au programme de formation s'il devient évident qu'il s'agit d'un pré-requis pour l'accès à un emploi. Les cotes à cette catégorie vont de dix (10) à 25.

.6 *Employeur vs engagement d'un handicapé visuel*

Cette dernière catégorie regroupe les éléments particuliers face à l'engagement d'un employé. Ainsi, des items tels exigences et critères d'embauche (à énumérer) (deux (2) points), la participation à un concours (deux (2) points), une entrevue préalable à l'engagement (deux (2) points) et un entrainement nécessaire pour avoir l'emploi (deux (2) points) ont été retenus. Il est clair que des exigences trop élevées en terme de diplôme, par exemple, réduit les chances de notre population. Toutefois, il est possible de préparer ces étudiants à savoir se présenter, tant en personne pour une entrevue, que sur papier pour une demande d'emploi.

Nous avons dû abandonner la cotation des questions portant sur la possibilité de stage pour un handicapé visuel et sur la réceptivité de l'employeur face à l'engagement d'un handicapé visuel puisque la majorité des professionnels contactés pour compléter cette grille ne travaillaient pas dans la sphère des handicapés visuels et n'ont pas répondu à ces questions.

Pour cette dernière catégorie, les cotes vont de quatre (4) à huit (8).

Pour conclure sur la cotation de la grille, voici deux (2) tableaux. Le premier tableau donne l'importance relative, en fonction de la cote maximum, de chacune des questions ou des groupes de questions portant sur un item en particulier et le deuxième tableau donne l'importance relative de chacune des six (6) catégories.

TABLEAU I

COTE MAXIMUM POUR CHACUNE DES QUESTIONS PAR ORDRE DECROISSANT

	Points
- vision indispensable	7
- nombre d'opérations à faire	5
- l'employé doit se déplacer	4
- danger d'accident	4
- période continue de travail	4
- possibilité de repas	4
- accessibilité au lieu de travail	3
- employé travaille avec public	3
- accessibilité dans le lieu de travail	2
- employé doit poinçonner	2
- employé doit être syndiqué	2
- emploi manuel-parlé	2
- modification due au handicap	2
- initiative	2
- résistance physique	2
- précision	2
- rapidité d'exécution	2
- rapidité en fonction d'une chaîne	2
- aptitudes particulières	2
- bonne prononciation	2
- connaissance minimale en mathématiques et français	2
- vocabulaire spécifique	2
- exigences et critères d'embauche	2
- participation à un concours	2
- entrevue préalable à l'engagement	2
- entrainement nécessaire pour avoir l'emploi	2

TABLEAU II

COTE MAXIMUM POUR CHACUNE DES CATEGORIES PAR ORDRE DECROISSANT

	Points
- exigences du travail	25
- description du travail	20
- conditions particulières	12
- employés vs engagement	8
- accessibilité	5
- genre d'entreprise	0

5.6. b) Méthode d'analyse

1) Cotation de chaque grille complétée selon le système déjà décrit.

Calcul de la moyenne pour le total des scores ainsi obtenus.

2) Les emplois ayant une cote égale ou inférieure à la moyenne seront considérés comme étant des emplois "accessibles" pour notre population. Ils sont considérés comme accessibles parce que constituant l'ensemble des emplois les plus simples de l'échantillonnage d'emplois décrits. La moyenne est la limite arbitrairement choisie pour distinguer les emplois plus simples des emplois plus complexes.

3) En regroupant ces emplois, nous décrirons "l'emploi accessible type" pour notre population multi-handicapée. De là, les exigences de cet emploi-type seront établies.

4) Les exigences de l'emploi-type serviront à modifier le programme de scolarisation déjà existant à l'école St-Vincent, de façon à mieux préparer cette clientèle au marché du travail.

5.6.c) Présentation des résultats

Nous avions distribué une centaine de grilles à des professionnels oeuvrant au niveau de placement ou de stages d'étudiants de professionnel court dans la région de Québec. Nous avons reçu 44 grilles complétées. Ce taux de réponses est doublement explicable. D'une part, le climat scolaire en cours d'année n'a pas été des plus propice à la collaboration. D'autre part, la nature même de la collaboration demandée poussait les gens à se retirer. En effet, nous demandions à ces personnes de nous donner des renseignements sur des lieux de stages pour leurs étudiants. Or, il faut connaître le travail nécessaire en terme de contacts et de persévérance pour arriver à placer un étudiant en stage. Ils craignaient que ces lieux de stages, si facilement décrits et identifiés, soient littéralement "volés" pour y placer un handicapé visuel.

Alors, même en expliquant le but de la recherche, à trois (3) reprises à certains endroits, nous n'avons pu amélio-

rer le taux de réponses. Nous avons donc dû considérer ces 44 réponses comme notre échantillonnage final.

Pour ces 44 grilles, les cotes vont de 35 à 59. La moyenne est de 45. Ainsi, tous les emplois décrits qui ont une cote égale ou inférieure à 45, soit 22 emplois, sont considérés comme "emplois accessibles".

Le tableau suivant montre la répartition de ces 22 descriptions d'emplois selon chaque question. C'est à partir de ce tableau que se fera la description de l'emploi accessible type.

TABLEAU III

REPARTITION DES 22 EMPLOIS DECRITS SELON CHAQUE QUESTION

ACCESSIBILITE

- au lieu de travail :	autobus	20
	taxi	0
	aucun transport en commun	2
- dans le lieu de travail:	facile	22
	dangereux	0

CONDITIONS PARTICULIERES

- l'employé doit poinçonner:	oui	14		
	non	8		
- l'employé est syndiqué:	oui	11		
	non	11		
- heures de travail continues:	1 heure	0		
	2 heures	22		
	3 heures	0		
	4 heures	0		
- facilités de repas:	cantine	5		
	lunch	17	mais aussi	
	cafétéria	0	cantine	7
	restaurant	0	restaurant	5
			cafétéria	3

DESCRIPTION DU TRAVAIL

- l'employé est en position statique:	1
doit se déplacer occasionnellement:	9
doit se déplacer fréquemment:	8
doit se déplacer toujours:	4
- l'employé travaille seul:	12
travaille à la chaîne	8
est en relation avec le public	2

TABLEAU III (suite)

- travail manuel:				20
parlé:				2
- nombre d'opérations à faire:	1 à 5	:		10
	5 à 10	:		5
	10 à 15	:		5
	15 à 25	:		1
	25 et plus	:		1
- danger d'accident:	oui	:		3
	non	:		19
- nécessité d'adaptation ou de modification:		oui	:	5
		non	:	17

EXIGENCES DU TRAVAIL

- vision indispensable:	oui	:		12
	non	:		10
- initiative:	oui	:		12
	non	:		10
- résistance physique:	normale	:		19
	élevée	:		3
- habilités motrices:				
- précision	oui	:		15
	non	:		7
- rapidité d'exécution supérieure à la normale:		oui	:	8
		non	:	14
- rapidité en fonction d'une chaîne:		oui	:	9
		non	:	13
- aptitudes particulières:		oui	:	8
		non	:	14
- bonne prononciation:	oui	:		4
	non	:		18
- connaissance minimale en mathématique et en français:	oui	:		8
	non	:		14
- vocabulaire spécifique:	oui	:		7
	non	:		15

TABLEAU III (suite)

EMPLOYEUR ET ENGAGEMENT

- exigences et critères d'embauche	oui	:	9
	non	:	13
- participation à un concours	oui	:	12
	non	:	9
	abstention	:	1
- entrevue préalable	oui	:	20
	non	:	2
- entrainement nécessaire pour l'emploi	oui	:	9
	non	:	13

5.6.d) Interprétation et discussion

Le but de cette recherche est d'établir les objectifs du programme de complément de formation pour une population d'élèves multi-handicapés afin de leur permettre de s'intégrer au monde du travail plutôt que de demeurer des dépendants sociaux. Ces objectifs sont établis à partir des exigences d'emplois "accessibles" pour notre population.

Comme discussion des résultats, nous allons décrire l'emploi accessible type, soit en quelque sorte, un dénominateur commun des emplois considérés comme accessibles. Et en guise d'interprétation, nous allons dégager les exigences de cet emploi-type, exigences qui deviendront les objectifs du programme de complément de formation.

1) Description de l'emploi accessible type

Cet emploi-type est avant tout un emploi manuel. Il requiert moins de 15 opérations et particulièrement moins de cinq (5). L'employé travaille seul, mais parfois à la chaîne et doit se déplacer pour son ouvrage, soit occasionnellement, soit fréquemment. Il n'existe pas de danger d'accident inhérent au lieu de travail et il n'est pas nécessaire d'apporter de modification pour y intégrer un handicapé visuel.

Cet emploi exige une résistance physique normale. Il demande cependant de l'initiative et de la précision. Parmi les 22 emplois accessibles décrits, la vision est indispensable pour 12 d'entre eux. Nous pourrions alors dire qu'un handicapé visuel légalement aveugle n'aurait accès qu'à la moitié des emplois accessibles.

D'autre part, l'employé ne doit pas faire preuve d'aptitudes particulières. La rapidité d'exécution doit être normale, sauf pour les emplois à la chaîne. Comme il s'agit d'un emploi manuel, et non parlé, une bonne prononciation n'est pas nécessaire. Et parce qu'il s'agit d'emplois non spécialisés, ils ne requièrent ni vocabulaire spécifique, ni connaissance minimale en mathématiques et en français. Nous notons cependant que plus l'emploi est spécialisé (ex.: mécanique, téléphoniste, informatique, etc..), plus les termes spécifiques deviennent importants.

Le lieu de travail est accessible par autobus. La circulation dans le lieu de travail est facile. L'horaire de travail est habituel: l'employé doit fournir deux (2) heures de travail continu entre la pause-café et le début ou la fin de la demi-journée. Pour deux (2) emplois sur trois (3), l'employé doit poinçonner. Ces emplois ne sont syndiqués que dans une proportion de 50%. Quant au repas, il est possible d'aller à la cantine ou d'apporter son lunch. D'ailleurs, pour une bonne majorité d'emplois, il est possible d'apporter son lunch. Toutefois, il est également possible dans ces cas là de manger soit à la cantine, soit au restaurant.

Plus de la moitié des emplois accessibles décrits ne présentent pas particulièrement de critère ou d'exigence d'embauche. Lorsque des critères sont mentionnés, il s'agit souvent d'exigences d'organismes, tels la fonction publique ou encore de comités paritaires. On exige alors un secondaire IV au minimum, ou encore un secondaire V ou même un Diplôme d'Etudes Collégiales. Ainsi, sur les 22 emplois décrits, six (6) emplois posaient des exigences académiques trop élevées pour notre population. D'autre part, une entrevue préalable à l'engagement est presque toujours demandée. Il faut souvent participer à un concours pour avoir l'emploi. Et enfin, pour plus de la moitié des emplois, un entrainement n'est pas nécessaire pour avoir l'emploi.

2) Exigences de l'emploi-type

L'emploi-type décrit est avant tout un emploi manuel. Il exige donc un minimum d'habileté ou de dextérité manuelle et cette dextérité trouve sa réalisation dans un travail comprenant moins de 15 opérations. Il faut donc être capable d'assimiler une chaine comportementale de travail pouvant regrouper jusqu'à 15 opérations. Parce qu'il doit se déplacer dans son travail, l'employé doit bien maîtriser ses capacités de mobilité et d'orientation à l'intérieur. Cependant, comme il n'existe pas de danger d'accident inhérent au travail, ou dans le lieu de travail, ces exigences de mobilité et d'orientation sont les mêmes que pour tout autre déplacement.

Il faut une résistance physique normale, i.e. être capable de fournir un effort de travail continu pendant deux (2) heures. Dans son travail, l'employé

doit être précis et il doit faire preuve d'initiative. Enfin, le débit de production du travail exige une rapidité d'exécution normale, sauf lorsqu'il est important de suivre le rythme d'une chaîne de travail.

Pour se rendre à son travail, l'employé doit pouvoir se déplacer par les transports en commun. Ainsi, il doit savoir prendre l'autobus, connaître les parcours et être capable de prendre des renseignements au besoin. Puis, il doit poinçonner en entrant au travail; il doit donc savoir utiliser cet appareil. Comme il peut apporter son lunch, il doit être capable de le préparer, ce qui demande des connaissances minimales en nutrition et en cuisine. Sinon, le fait de manger au restaurant ou à la cantine demande un minimum de manière et de propreté à table, de contact social et même d'équilibre et d'orientation.

Comme la moitié des emplois sont syndiqués, il serait important que nos étudiants aient quelques notions sur la nature et le fonctionnement d'un syndicat.

Enfin, pour se trouver du travail, il faut être capable de se présenter d'une part; pour participer à un concours, il faut remplir une demande d'emploi. D'autre part, nous devons savoir entrer en contact avec les employeurs lorsqu'une entrevue préalable est nécessaire i.e. contact social, langage, répondre aux questions, etc...

3) Discussion

La première partie de notre travail consistait à recueillir les exigences de l'emploi type. Ces exigences sont décrites dans la dernière partie. Notre travail nous a permis aussi d'aller recueillir des données dans la littérature. Même si ce travail n'est pas terminé, il offre déjà des pistes intéressantes.

La prochaine étape de ce travail sera de mettre en opération les données recueillies. Nous allons procéder comme suit: il faudra rencontrer les professionnels travaillant au niveau de la scolarisation prolongée, évaluer ce qui se fait déjà et apporter les modifications souhaitées en tenant compte des données recueillies.

Quant cette étape sera franchie, il sera possible alors d'expérimenter cette nouvelle forme d'intervention. Les stages seront là pour compléter le programme. Il faudra aussi prévoir des mécanismes d'évaluation qui nous permettront d'aller vérifier la pertinence de l'intervention.

Il faudra tenir compte aussi des parents des élèves de façon à ce qu'ils interviennent de façon positive avec leurs adolescents.

ANNEXE 1

CHAPITRE I

L'ORGANISATION DE L'ENSEIGNEMENT

AUX HANDICAPES VISUELS DE L'ECOLE ST-VINCENT DE CHARLESBOURG

POUR L'ANNEE SCOLAIRE 1979-1980

1.00 L'ENSEIGNEMENT AUX HANDICAPES VISUELS A L'ECOLE ST VINCENT EN 1979-80

1.10 La clientèle de l'École St-Vincent en 1979-80

La clientèle qui fréquentera l'École St Vincent en septembre 1979-80, se divise en quatre (4) groupes.

A. Les enfants d'âge maternelle et primaire qui reçoivent un programme régulier. (26 enfants)

B. Les enfants ayant un handicap associé d'âge primaire qui reçoivent un programme régulier mais très adapté. (16 enfants)

C. Les enfants d'âge secondaire qui font un stage sur le marché du travail. (13 enfants)

D. Les enfants d'âge secondaire qui reçoivent un programme très adapté et qui ne sont pas assez autonomes pour faire un stage sur le marché du travail. (12 enfants)

1.20 Répartition de la clientèle en 1978-79

Tableau I: nombre de groupes et d'élèves par niveau.

NIVEAU	CATERISTIQUE	GROUPES	NOMBRE D'ELEVES actuel	NOMBRE D'ELEVES prévu	
Maternelle	B.C.*	1	4	2	
PRIMAIRE					
1er cycle	B.C.	2	9	1	
2e cycle	B.C.	2	13	1	
Multi-hand.	B.C.	5	16	5	
SECONDAIRE					
Pratique avec stage	B.C.	2	13	2	
Pratique sans stage	B.C.	2	12	3	
	Total:	14	67	14	81

*: B - représente les handicapés de la vue usagers du braille

C - représente les handicapés de la vue usagers de l'écriture en caractères conventionnels.

Tableau II: Elèves de niveau primaire (1re et 2e) fréquentant l'école St-Vincent.

POPULATION		NIVEAU ACADEMIQUE	DIAGNOSTIC VISUEL	
Nombre	Age au 01-10-79	au 1er février 1979	Fonct. aveugle	Fonct. voyant
4	5-6	Maternelle	3	1
4	6-7-8	1re année - 2e année	1	3
5	8	2e année - 3e année	2	3
7	9-10-11	4e année - 5e année	2	5
6	12-13	6e année	1	5
*26		Total:	9	17

*: Nous prévoyons 4 à 1 inscriptions d'ici le 1er octobre 1979

Distribution de la clientèle selon différentes variables:

Les tableaux II, III et IV des pages suivantes distribuent la clientèle inscrite en 1978-79 selon l'âge, le niveau académique, le diagnostic visuel et les caractéristiques associés. Cette distribution fait état de la situation au 1er février 1979, en fonction des réinscriptions pour septembre 1979. Elle ne tient pas compte, évidemment, des inscriptions nouvelles.

Remarques:

En plus du handicap visuel, nous remarquons chez les enfants, les problèmes suivants:

- les difficultés d'ordre physique ou sensoriel;
- les difficultés liées à une mésadaptation socio-affective: troubles du comportement ou du caractère, problèmes émotionnels, etc.;
- les difficultés liées à des troubles spécifiques d'apprentissage: problèmes particuliers de langage, troubles psychomoteurs, dyslexie, etc.:
- les difficultés liées à l'environnement: milieu familial, social, culturel, économique ou scolaire.

Tableau III: Elèves multi-handicapés de niveau primaire (programme régulier très adapté) fréquentant l'école St-Vincent.

POPULATION		NIVEAU ACADEMIQUE	DIAGNOSTIC VISUEL	
Nombre	Âge au 01-10-79	au 1er février 1979	Fonct. aveugle	Fonct. voyant
3	6	Multi-handicapés	3	-
1	7	Multi-handicapés	1	-
1	8	Multi-handicapés	-	1
3	9	Multi-handicapés	1	2
2	10	Multi-handicapés	1	1
4	11	Multi-handicapés	2	2
2	12	Multi-handicapés	-	2
16*			8	8

*: Nous prévoyons 5 ± 2 inscriptions d'ici le 1er octobre 1979.

Tableau IV: Elèves d'âge secondaire fréquentant l'école St-Vincent.

POPULATION		NIVEAU ACADEMIQUE	DIAGNOSTIC VISUEL	
Nombre	Âge au 01-10-79	au 1er février 1979	Fonct. aveugle	Fonct. voyant
2	14	Secondaire pratique	-	2
2	15	Secondaire pratique	1	1
5	16	Secondaire pratique	1	4
4	17	Secondaire pratique	1	3
4	18	Secondaire pratique	2	2
4	19	Secondaire pratique	2	2
4	20	Secondaire pratique	2	2
25*			9	16

*: Nous prévoyons 5 ± 1 inscriptions d'ici le 1er octobre 1979.

1.30 Organisation scolaire 1978-79

1.31 Répartition de l'horaire au niveau maternelle:

- Psycho-motricité	60 minutes	
- Expression corporelle	90 "	
- Perception visuelle et auditive	90 "	
- Langage	90 "	
- Attention-concentration	90 "	
- Français (savoir écouter savoir parler)	180 "	
- Pré-mathématiques	180 "	
- Eveil spirituel et religieux	135 "	
	TOTAL:	915 minutes
- Natation	60 minutes	
- Arts	90 "	
- Musique	90 "	
- Education physique	90 "	
	TOTAL:	330 minutes
- Marge de manoeuvre institutionnelle:		135 minutes
		*1 380 minutes

*: Compte tenu du fait que les élèves de maternelle fréquentant l'école St-Vincent sont transportés matin et soir, en même temps que ceux de niveau primaire, nous présentons donc à la clientèle maternelle un horaire de 1 380 minutes.

1.32 Répartition de l'horaire au niveau primaire (1er cycle - 2e cycle):

- Langue maternelle	390 minutes	
- Mathématiques	390 "	
- Enseignement religieux	90 "	
- Sciences	60 "	
	TOTAL:	930 minutes
- Natation	60 minutes	
- Arts	90 "	
- Musique	90 "	
- Education physique	90 "	
	TOTAL:	330 minutes
- Marge de manoeuvre institutionnelle:		120 minutes
		1 380 minutes

Remarques:

1. La marge de manoeuvre institutionnelle permet à l'école d'enseigner l'utilisation de la machine à écrire.

2. Pendant les cours de natation, d'arts, de musique et d'éducation physique, les groupes d'élèves sont très souvent subdivisés en sous-groupes. Le titulaire et le spécialiste se répartissent alors l'enseignement.

3. Nous avons constaté qu'il était possible de retarder jusqu'en première secondaire l'enseignement de la langue seconde. À ce niveau, jusqu'en quatrième secondaire les élèves sont regroupés en petits nombres pour certains enseignements, ce qui nous permet d'accentuer les apprentissages de la langue seconde. Ce choix nous donne la possibilité d'augmenter, d'une part, le nombre de minutes pour l'enseignement des mathématiques au primaire et, d'autre part, de ne pas surcharger le profil de chaque élève de matières académiques et de lui laisser par conséquent plus de place pour les apprentissages en natation, arts, musique et éducation physique.

1.33 Répartition de l'horaire au niveau primaire multi-handicapés:

- Langue maternelle	345 minutes	
- Mathématiques	345 "	
- Education sensorielle	90 "	
- Psycho-motricité	60 "	
- Enseignement religieux	90 "	
	TOTAL:	930 minutes
- Natation	60 minutes	
- Arts	90 "	
- Musique	90 "	
- Education physique	90 "	
	TOTAL:	330 minutes
- Marge de manoeuvre institutionnelle:		120 minutes
		1 380 minutes

Remarques:

1. Explications sur l'organisation du groupe des multi-handicapés.

   Pour répondre le mieux possible aux besoins des enfants multi-handicapés, les quatre titulaires travaillent en étroite collaboration. Compte tenu de la préparation spécifique de chacun d'eux (2 spécialistes en pédagogie adaptée, 2 autres en éducation physique adaptée et modification de comportement), ils doivent, étant donné le caractère individuel du suivi, intervenir auprès d'un élève à la fois ou auprès de sous-groupes restreints (2 élèves, maximum 3), pour des exercices particuliers en rééducation pédagogique, motrice comportementale ou autres, selon un programme et un horaire établis pour chaque élève. Dans ce travail, il est important que les enseignants soient secondés par un éducateur spécialisé pour appliquer des techniques et méthodes d'éducation spécialisée dans le cadre de programmes spécifiques destinés aux élèves handicapés de la vue.

2. L'annexe 1, nous situe par rapport à la position des parents et à leurs demandes concernant les services à offrir à cette clientèle.

1.34 Répartition de l'horaire au niveau secondaire pratique "A":

- Langue maternelle (monographie de travail)	255 minutes	
- Mathématiques (monographie de travail)	255 "	
- Enseignement religieux	90 "	
- Formation personnelle et sociale	120 "	
- Ateliers	270 "	
	TOTAL:	1 110 minutes
- Education physique	90 minutes	
- Natation	60 "	
- Musique	90 "	
- Arts	90 "	
	TOTAL:	330 minutes
- Marge de manoeuvre institutionnelle		120 minutes
		1 560 minutes

Remarques:

Explications sur l'organisation du secondaire pratique "A"

Ces étudiants handicapés de la vue qui n'ont pas les capacités intellectuelles pour entreprendre de longues études, suivent un programme de "formation d'aides" dans divers secteurs économiques.

But: L'objectif principal de cette formule vise l'intégration progressive aux plans social et professionnel, et l'utilisation maximale des capacités de chaque étudiant. L'engagement des milieux scolaire, social et de travail est requis pour la bonne marche de ce système de formation.

Programme: Le programme consiste en l'étude de monographies de travail et en la réalisation de stages pratiques dans l'industrie à raison de trois par année. Ce programme prévoit un service de relance pour les étudiants en quête de recherche d'emploi et aux débutants sur le marché du travail.

Pour réaliser ce programme, l'engagement d'un enseignant (1) à temps plein est indispensable. Son rôle consiste à:

- trouver les endroits de stages,
- animer, superviser et évaluer chaque stagiaire,
- rencontrer les employeurs. Ces derniers deviennent, avec l'école, des agents de formation à part entière,

(1) La nature et les responsabilités de cet enseignant sont décrites à l'annexe 1 dans le document intitulé "COMMISSION REGIONALE JEAN-TALON - LES HANDICAPES VISUELS EN 1978-79"

1.35 Répartition de l'horaire au niveau secondaire pratique "B":

- Langue maternelle	255 minutes	
- Mathématiques	255 "	
- Enseignement religieux	90 "	
- Formation professionnelle	135 "	
- Atelier général	420 "	
	TOTAL:	1 110 minutes
- Education physique	90 minutes	
- Natation	60 "	
- Musique	90 "	
- Arts	90 "	
	TOTAL:	330 minutes
- Marge de manoeuvre institutionnelle		120 minutes
		1 560 minutes

Remarques:

1. Ce groupe de secondaire pratique devrait être inscrit dans un programme de scolarisation prolongée. Il se compose de:

   2 filles de 18 ans
   2 garçons de 18 ans
   1 fille de 19 ans
   1 garçon de 19 ans
   1 garçon de 20 ans
   2 garçons de 20 ans

2. Ce groupe d'élèves de secondaire pratique a été considéré dans la présentation du projet-pilote déposé au bureau régional le 27 février 1979.

1.40 Local-ressource

1.41 Objectif:

Permettre aux élèves handicapés de la vue de se familiariser avec les différents appareils qui existent actuellement. Ces appareils servent à l'enfant pour un meilleur apprentissage scolaire.

1.42 Fonctionnement:

Les enfants auront, à l'intérieur de leur horaire, un minimum de trois (3) périodes de 45 minutes/semaine, soit à court terme, soit à long terme, afin de pouvoir se rendre au local-ressource pour recevoir l'entraînement nécessaire à un meilleur fonctionnement en classe.

Ce local sera subdivisé en ateliers de travail où l'enfant aura la possibilité, si le besoin se fait sentir, de faire l'apprentissage de:

- la télévisionneuse
- le versabraille
- l'optacon
- magnétophones
- machine à écrire le braille
- machine à écrire standard
- machine à écrire à gros caractères
- techniques de mobilité
- autre matériel nécessaire à ses apprentissages scolaires.

P.S.: L'annexe 8 du document intitulé: "COMMISSION REGIONALE JEAN-TALON - HANDICAPES VISUELS 1978-79" donne une description du centre de ressource à la polyvalente de Charlesbourg. Le(s) responsable(s) du centre de ressource de l'école St-Vincent doit(vent) préparer les élèves à profiter pleinement du centre de ressource plus élaboré qui leur sera offert à la polyvalente de Charlesbourg lors de leur intégration.

1.50 Tâche de l'enseignant en 1979-80

Au niveau secondaire, les enseignants auront une tâche d'enseignement et d'encadrement de 1 100 minutes.

Au niveau primaire, la tâche de tous les enseignants titulaires sera la charge moyenne de tout enseignant au niveau primaire, soit 20.5 heures/semaine, 1 230 minutes. Sa tâche sera complétée par ces activités de type B, C ou D.

Exemple: - encadrement individuel (B),

- certaines surveillances (C),

- activités extra-scolaires, classes plein air (D).

Comme ils doivent partager leur travail entre le primaire et le secondaire, la tâche d'enseignement des spécialistes est inférieure à celle des autres enseignants du niveau primaire. Cependant, elle sera complétée par des activités de type B, C ou D. (cf. exemple ci-haut).

1.60 Besoins en personnel enseignant à l'école St-Vincent

1.61 Niveaux maternelle et primaire:

10 groupes à 1 380 minutes: 13 800 minutes

En natation, les 10 groupes doivent être divisés en deux, donc ceci nous demande le nombre suivant de minutes supplémentaires: 10 X 60 : 600

En éducation physique, 4 groupes surtout des multi-handicapés, doivent être divisés en deux, donc, ceci nous demande le nombre suivant de minutes supplémentaires: 4 X 90 : 360

En musique, 4 groupes, surtout des multi-handicapés, doivent être divisés en deux, donc ceci nous demande le nombre suivant de minutes supplémentaires:
4 X 90 : 360

En arts plastiques, 4 groupes, surtout des multi-handicapés, doivent être divisés en deux, donc ceci nous demande le nombre suivant de minutes supplémentaires: 4 X 90 : 360

Minutes supplémentaires pour natation, éducation physique, musique, arts plastiques: 1 680 — 1 680 minutes

TOTAL: 15 480 minutes

Nombre d'enseignants au niveau primaire:

$\frac{15\,480}{1\,230}$: 12.5 enseignants

1.62 Niveau secondaire:

4 groupes à 1 560 minutes: 6 240 minutes

En natation, 4 groupes doivent être divisés en deux, donc ceci nous demande le nombre suivant de minutes supplémentaires: 4 X 60 : 240

En éducation physique, 4 groupes doivent être divisés en deux, donc ceci nous demande le nombre suivant de minutes supplémentaires: 4 X 90 : 360

En musique, 4 groupes doivent être divisés en deux, donc ceci nous demande le nombre suivant de minutes supplémentaires: 4 X 90 : 360

En arts plastiques, 4 groupes doivent être divisés en deux, donc ceci nous demande le nombre suivant de minutes supplémentaires: 4 X 90 : 360

Minutes supplémentaires pour natation, éducation physique, musique et arts plastiques: 1 320 — 1 320 minutes

TOTAL: 7 560 minutes

Nombre d'enseignants au niveau secondaire: 7 560 : 1 100 = 6.8 enseignants

1.63 Autre personnel enseignant spécialisé:

Enseignant spécialisé pour l'enseignement du braille au niveau primaire et au niveau secondaire:	1 enseignant *
Enseignant spécialisé en programme de formation professionnelle:	1 enseignant **
Enseignant itinérant: (annexe 2)	1 enseignant
Animateurs pédagogiques pour chaque secteur:	
- Élèves du programme régulier - 1/3 enseignant	
- Élèves multihandicapés au primaire - 1/3 enseignant	
- Élèves multihandicapés au secondaire - 1/3 enseignant :	1 enseignant
Nombre d'enseignants à l'école St-Vincent (1.61+ 1.62+ 1.63) :	23.3 enseignants

* L'annexe 3 du document intitulé: "COMMISSION REGIONALE JEAN-TALON - LES HANDICAPES VISUELS EN 1978-79" décrit la fonction de cet enseignant.

** L'annexe 1 du document intitulé: "COMMISSION REGIONALE JEAN-TALON - LES HANDICAPES VISUELS EN 1978-79" décrit la fonction de cet enseignant.

1.70 Besoins en personnel technique et de soutien

	En place	Demande additionnelle	Total
- Secrétaire	1	0	1
- Technicien en éducation spécialisée pour les groupes réguliers et les groupes multihandicapés (cf. 1.33 remarque)	1*	3**	4
- Technicien spécialisé en braille	1	1	2
TOTAL:			7

1.80 Besoins en personnel professionnel:

- Infirmière hygiéniste	0,20	0,80	1
- Conseiller en orientation ou psychologue	0,20	0	0,20
- Travailleur social professionnel	1	0,60	1,60
- Animateur de pastorale	0,40	0,60	1
- Un spécialiste en mobilité	0	1***	1
TOTAL:			4,80

1.90 Besoins en personnel de direction 1 0 1

Résumé des besoins en personnel pour l'École St-Vincent

- Personnel enseignant:	23.3
- Personnel technique et de secrétariat:	7
- Personnel professionnel:	4,80
- Personnel de direction:	1
TOTAL:	36

* Cette personne est déjà en place et seconde les enseignants dans l'organisation des activités de type C et D pour les groupes réguliers. Elle est responsable des activités du midi. De plus, cette personne est affectée au local-ressource.

** L'annexe 1 décrit sommairement les activités que ces éducateurs sont appelés à jouer auprès d'une clientèle handicapée visuelle de plus en plus sévèrement atteinte.

*** Selon les termes du protocole d'entente intervenu entre la Commission Régionale Jean-Talon et le Centre Louis-Hébert, ce dernier doit assumer la rééducation au niveau de la mobilité. Il est cependant dans l'impossibilité de répondre à nos demandes à l'École St-Vincent.

ANNEXE II

RELEVE DE LITTERATURE

Au début de la recherche, il est apparu important de faire un relevé de littérature concernant la scolarisation possible des élèves multi-handicapés, de façon à aller vérifier ce qui se fait ailleurs.

Pour effectuer ce relevé, nous avons consulté quatre (4) banques de données: Eric, Psychological abstract, Dissertation abstract et Exceptional Children.

Par la suite, nous avons retranché les articles jugés non-pertinents et avons fait la liste des revues que nous devions aller trouver. Ces articles proviennent souvent de revues spécialisées qui ne sont pas disponibles dans les universités. Nous en avons trouvé quelques unes dans des écoles spécialisées pour les aveugles, comme ici à la Commission Scolaire Jean-Talon et à l'Institut Nazareth Louis Braille de la Régionale Chambly à Longueuil.

Méthode d'analyse du relevé de littérature

Pour procéder à l'analyse des articles retenus, nous avons d'abord établi une série de descripteurs afin de faire ressortir les éléments principaux du contenu de chacun des articles. Pour chacun des articles retenues, cette grille sera remplie. Par la suite la synthèse nous permettra de dégager différents éléments susceptibles de modifier le modèle d'intervention.

Voici tout d'abord la description de cette grille d'analyse: la liste des descripteurs, leur signification et l'ordre dans lequel ils apparaîtront.

GRILLE D'ANALYSE

IDENTIFICATION DE L'ARTICLE

L'identification de l'article est toujours présentée de la même façon et correspond à celle que l'on retrouve dans PINARD, A. et al.(1965). Pour chacune des références, on retourve les mêmes éléments dans l'ordre suivant: nom de ou des auteurs, année de la publication, titre de l'article, nom de la revue, numéro de la revue, page(s).

TYPE D'ETUDE

Empirique: il s'agit d'une étude expérimentale.

Théorique: toute étude non empirique.

AUTEUR

Profession ou grade universitaire de l'auteur de l'article.

POPULATION

Aveugle: toute personne dont l'état visuel nécessite l'emploi du braille comme technique de lecture et d'écriture.

Demi-voyant: toute personne dont l'état visuel, avec ou sans correction, nécessite une adaptation aux besoins de sa basse vision, sans requérir l'utilisation du braille et dont le degré de vision au meilleur oeil, mesuré à l'échelle Snellen, se situe entre 20/70 et 20/200.

AGE

Age de la clientèle visée.

SEXE

Féminin, masculin ou féminin et masculin.

MILIEU

Ecole spécialisée: école en milieu ouvert qui dispense l'enseignement à une catégorie spécifique d'étudiants, en l'occurrence les handicapés visuels.

Ecole régulière: école en milieu ouvert, qui dispense l'enseignement aux voyants admis dans les programmes réguliers.

SOUS-CATEGORIES — Nous y retrouvons la nature, les objectifs, les variables quand ils sont spécifiés.

RESUME

Le résumé reprend les descripteurs, les complete, les précise et apporte certains détails qui peuvent orienter vers la lecture complète de l'article.

GRILLE D'ANALYSE

IDENTIFICATION DE L'ARTICLE

BENTZEN, B. L. (September 1973) Transfer of learning from school setting to life style in a Habilitation Program for Multiply Handicapped Blind persons. New outlook for the blind.

TYPE D'ETUDE	Théorique
AUTEUR	Péripathologiste et professeur
POPULATION:	Aveugles multi-handicapés
AGE	Adolescents et jeunes adultes
SEXE	Masculin/féminin
SOUS-CATEGORIES	Transfert des acquisitions académiques

RESUME

Il est difficile pour un aveugle multi-handicapé d'ajuster ce qu'il apprend à l'école aux réalités de la vie. Il y a un grand pas à faire. C'est pourquoi il est important que l'étudiant ait l'opportunité d'appliquer ce qu'il apprend à l'école. Communication, mobilité, arithmétique par exemple sont utilisées avec l'aide d'un spécialiste pour que ce soit pour faire ses emplettes ou pour occuper un emploi à temps partiel. Lorsqu'il y parvient, il est capable, suite à son départ de l'école, de s'ajuster aux exigences de la vie sociale.

GRILLE D'ANALYSE

IDENTIFICATION DE L'ARTICLE

GILLMAN, F.G., SIMON, E.P., SHINN, E.B. (Dec. 1978). *An outcome study of an intensive rehabilitation training program for yound adults.* Journal of visual impairment and blindness. Décembre

TYPE D'ETUDE Empirique

AUTEUR D. Gillman est directeur du département de recherche,
E.P. Simon est chercheur associé
E.B. Shinn est un consultant en statistique, Association de New-York pour les Aveugles, The Ligthouse.

POPULATION 44 personnes aveugles multi-handicapées

AGE

17 ans et moins	= 7
18 à 24 ans	= 31
25 ans et plus	= 6

SEXE

Hommes	= 17
Femmes	= 27

MILIEU La plupart demeurent avec leurs parents

SOUS-CATEGORIES Programme de réadaptation

RESUME

Cette recherche est une évaluation d'un programme d'entrainement intensif pour adultes multi-handicapés qui ne pouvaient pas suivre un autre programme de réadaptation. D'après les résultats avant et après l'expérimentation de même qu'un suivi, il appert que la plupart des clients expriment leur satisfaction du programme et la plupart conservent une vie autonome, de la mobilité et des apprentissages pour l'emploi, pendant plusieurs années après leur sortie.

GRILLE D'ANALYSE

IDENTIFICATION DE L'ARTICLE

HUBER, D.J. (May 1973) *Learn to Earn: A school work experience program. New Outlook for the blind.*

TYPE D'ETUDE	Théorique
AUTEUR	Directeur des programmes
POPULATION	Jeunes adultes
AGE	Plus de 16 ans
SEXE	Masculin/féminin
SOUS-CATEGORIES	Travail à temps partiel

RESUME

Des étudiants aveugles bénéficient d'une expérience de travail à temps partiel dans un atelier régi par une association pour les aveugles. Les guides de même que des moyens pour améliorer ce programme sont inclus dans l'article.

GRILLE D'ANALYSE

IDENTIFICATION DE L'ARTICLE

JOHNSON, G, TUTTLE, D. (February 1971) Education and habilitation of Multiply handicapped blind youth. New Outlook for the blind.

TYPE D'ETUDE	Théorique
AUTEUR	G. Johnson est consultant en réhabilitation et D. Tuttle est principal de "California School for the blind"
POPULATION	Aveugles multi-handicapés
AGE	16 à 19 ans
SEXE	Féminin/masculin
SOUS-CATEGORIES	Enseignement adapté Travail en atelier

RESUME

Il est devenu évident que les étudiants aveugles multi-handicapés deviennent de plus en plus nombreux et que peu de services leur sont offerts.

85% de la population du "California School for the blind" sont multi-handicapés. L'important pour eux n'est pas tant l'acquisition du français et des mathématiques, mais plutôt de leur fournir les éléments pour fonctionner dans un environnement sur un mode plus indépendant.

Leur programme est donc basé sur un niveau fonctionnel, ex.: habillement, repas, mobilité.

Les élèves furent divisés en trois (3) groupes selon leur potentiel et différents services leur furent attribués.

Le troisième groupe était constitué d'élèves dont le potentiel pour vivre de façon autonome était plus limité. Après avoir évalué leur potentiel, ils furent placés dans un atelier de travail où les évaluateurs voulaient garder les mêmes exigences qu'un employeur régulier. Il y allait l'avant-midi et retournait en classe. Une fois la semaine, il y a de la consultation de groupe pour ces élèves afin de les aider à faire la transition entre l'employeur régulier et l'atelier.

Différentes conclusions émergent de cette expérience. Un manque de services pour cette clientèle, un besoin d'impliquer les parents dans le processus et la création par l'état d'atelier ou les aveugles pourraient cotoyer des voyants en sont quelques unes.

GRILLE D'ANALYSE

IDENTIFICATION DE L'ARTICLE

MANASTER, AL., KUCHARIS, S. (1972) *Experiential methods in a group counseling program with blind children.* New Outlook for the blind. Janvier Vol. 66 p. 15-19.

TYPE D'ETUDE	Empirique
POPULATION	21 adolescents
AGE	11 à 18 ans
SEXE	Masculin/féminin
SOUS-CATEGORIES	Programme à court terme

RESUME

Cette étude concerne 21 étudiants aveugles, agés de 11 à 18 ans, qui proviennent d'une institution pour handicapés. Ils participèrent à un programme d'été de six (6) semaines dont les buts étaient d'augmenter les apprentissages en mobilité, augmenter leur compétence dans les activités de tous les jours et leur permettre de s'ajuster à leurs problèmes personnels et sociaux. Il y avait trois (3) groupes de formés: deux (2) groupes suivirent des groupes de sessions "orthodoxes" et le troisième a utilisé une méthode expérimentale qui mettait l'accent sur les émotions, les jeux de rôle et les exercices d'alter ego. Les groupes se voyaient trois (3) fois par semaine pour 45 minutes. Les résultats montrèrent que le troisième groupe avançait un peu plus vite et allait un peu plus loin. Ils discutèrent des problèmes personnels impliquant souvent des situations familiales.

Ils suggèrent que cette méthode pourraient être utilisée avec d'autres groupes d'handicapés et même des adolescents en général.

GRILLE D'ANALYSE

IDENTIFICATION DE L'ARTICLE

McLELLAND, P., BAYLOR, J., PERMENTER, N.A., BENTON, R.B. Ph.D. (Jan. 1974) *Evaluating the Work Potential of Blind Multiply handicapped persons for the manufacture of bath Perfume.* New Outlook for the blind. 68, 1, 20-24

TYPE D'ETUDE — Empirique

AUTEURS — M. Mclelland est directeur de programme pour le Sunrise Project of the Texas Commission for the Blind and the Austin State School for the Mentally Retarded,
M. Baylor est spécialiste de programme,
M. Permenter est l'assistant de recherche au Reserach and Training Center in Mental Retardation et
M. R.B. Benton est coordonnateur de recherche.

POPULATION — Aveugles multi-handicapés

AGE — 16 à 22 ans

SEXE — Masculin/féminin

SOUS-CATEGORIES
- Tâches accessibles
- Méthodologie de l'apprentissage

RESUME

Pour évaluer le potentiel de travail de personnes aveugles retardées mentales et multi-handicapées, un projet modèle impliquant une manufacture de parfum pour le bain a été établi à partir d'un programme déjà existant. Quinze clients ont tenté de maîtriser une ou plusieurs des cinq (5) tâches liées aux étapes du travail (mélanger, remplir les bouteilles, capsuler, étiqueter et emballer). Il y eut 48 succès sur 58 tentatives de maîtriser une tâche, donc un taux de succès de 83%. Sur ces succès, 75% furent accomplis au bout d'une seule journée de travail de deux heures.

Occupations mentionnées:
- mélangeur
- remplisseur de bouteilles
- capsuleur de bouteilles
- étiqueteur
- emballeur.

GRILLE D'ANALYSE

IDENTIFICATION DE L'ARTICLE

TREMBLE, J.T., CAMPBELL, L.F. (May 1973) *A diversified Cooperative work-experience program for blind and Multiply handicapped blind students. New Outlook for the blind.*

TYPE D'ETUDE Théorique

AUTEURS M. Tremble coordonnateur du "Work experience program"
M. Campbell assistant superintendant

SOUS-CATEGORIES Expérience coopérative

RESUME

Ce programme se veut un moyen de faire acquérir de façon progressive ce qui est nécessaire à un aveugle multi-handicapé pour fonctionner de façon autonome dans la société . Ce programme consiste en acquisition de connaissances d'un travail à temps partiel et d'un suivi individuel qui permet aux handicapés visuels d'évoluer.

S Y N T H E S E

Notre relevé de littérature peut sembler court. Cependant deux (2) raisons expliquent ce fait. Il existe peu d'articles pertinents à cette recherche et de plus, il est très difficile de se procurer des revues spécialisées. Nous conservons les titres d'articles et dans la poursuite de la recherche, il serait important de consulter ces articles. C'est pourquoi vous trouverez en annexe une bibliographie complète comprenant aussi les articles que nous n'avons pu trouver.

Les recherches s'accordent à dire qu'il existe peu de recherches concernant les aveugles multi-handicapés et que ceux-ci ne reçoivent pas toute l'attention dont ils auraient droit. Cette clientèle a augmenté au cours des dernières années et il devient de plus en plus important qu'ils reçoivent un enseignement adapté.

Selon les chercheurs, il est très important de commencer par faire acquérir à cette clientèle les habitudes élémentaires d'hygiène, de mobilité et de communication.

Cette clientèle est surtout composée d'adolescents de 16 ans et plus et il apparait plus important pour eux de leur faire acquérir des habitudes et attitudes qui vont les aider dans la vie de tous les jours plutôt que des apprentissages académiques.

C'est pourquoi, il est important que les apprentissages soient directement reliés à son autonomie et qu'il ait non seulement la chance mais qu'on l'incite à les pratiquer en lui fournissant un support adéquat. On peut lui apprendre à compter mais en lui donnant et en l'amenant progressivement à faire ses emplettes lui-même et à administrer son budget; il peut ainsi relier son apprentissage à la vie quotidienne.

Les auteurs ont cherché à monter des ateliers où les aveugles multi-handicapés peuvent acquérir des habiletés qui leur permettent de se trouver un travail. Il est bien sûr que cette clientèle se retrouve au niveau des emplois simples. Il apparait donc important qu'en plus de donner aux aveugles multi-handicapés les acquisitions nécessaires pour se trouver un emploi, il faut leur faire acquérir des habiletés qui leur permettront d'être compétitifs sur le marché du travail. Les ateliers doivent donc, pour ce faire, se rapprocher de plus en plus du marché du travail. C'est dans cet esprit que s'inscrit la présente recherche. La littérature fournit plus d'information, ce qu'il faut inclure dans un programme et, même s'il y en avait, il nous apparait quand même nécessaire d'aller voir les exigences des emplois pour ensuite amener progressivement les élèves à acquérir ces compétences.

Pour compléter ce programme ou le faciliter, il apparaît primordial d'y inclure l'apprentissage nécessaire à une pleine autonomie. Des contacts avec les parents semblent nécessaires afin de les faire participer au processus. Des groupes de rencontres où les handicapés visuels peuvent échanger apparaît aussi un bon moyen, toujours selon les auteurs.

ANNEXE III

GRILLE D'OBSERVATION

1- GENRE D'ENTREPRISE: _____

- adresse : _____

- tél.: ( ) - ( )

- personne contractée: _____

2. ACCESSIBILITE: OUI - NON

- du lieu de travail	- autobus	___	___
	- taxi	___	___
	- aucun transport commun	___	___
- dans le lieu de travail	- facile	___	___
	- dangereux	___	___

3. CONDITIONS PARTICULIERES:

- l'employé doit poinçonner	___	___
- l'employé doit être syndiqué	___	___
- possibilité de promotion	___	___
- accessible aux hommes et aux femmes	___	___

- horaire de travail a.m. ___ h. à ___ h.
a.m. ___ h. à ___ h.
p.m. ___ h. à ___ h.
p.m. ___ h. à ___ h.

- salaire de base/sem. $_____

- repas : cantine	___	___
cafétéria	___	___
lunch	___	___
restaurant	___	___
autres: _____	___	___

- nombre d'employés au travail: _____

4- DESCRIPTION DU TRAVAIL — OUI - NON

a) - l'employé est en position statique ___ ___

- l'employé doit se déplacer: occasionnellement ___ ___

fréquemment ___ ___

toujours ___ ___

- l'employé travaille seul ___ ___

- l'employé travaille à la chaîne ___ ___

- l'employé est en relation avec le public ___ ___

b) Genre de travail:

- manuel ___ ___

- parlé ___ ___

c) Description gestuelle du travail:

- nombre d'opérations à faire 1 à 5 ___

5 à 10 ___

10 à 15 ___

15 à 25 ___

25 et plus___

- décrire en quelques mots: _____

_____

_____

_____

d) Conditions sécuritaires:

- danger d'accident ___ ___

e) Modification nécessaire:

- nécessité d'adaptation ou de modification ___ ___

- Si oui, lesquelles: _____

_____

_____

_____

5- EXIGENCES DU TRAVAIL. OUI - NON

- vision indispensable ___ ___
- initiative ___ ___
- résistance physique normale ___
  élevée ___
- résistance au stress normale ___
  élevée ___
- habiletés motrices:

  soit: coordination visuo-motrice ___ ___
  précision ___ ___
  reconnaissance des formes ___ ___
  rapidité d'exécution ___ ___
  rapidité en fonction d'une chaîne ___ ___
  aptitudes particulières ___ ___
  Si oui, lesquelles: _____

  _____

- bonne prononciation ___ ___
- connaissances minimales en mathématiques et en français ___ ___
- vocabulaire spécifique ___ ___

  Si oui, dresser une liste: _____

  _____

  _____

  _____

  _____

  _____

6- EMPLOYEUR vs ENGAGEMENT D'UN H.V. OUI - NON

- exigences et critères d'embauche ___ ___

Si oui, énumérer: _____

_____

_____

_____

_____

- entrevue préalable à l'engagement ___ ___
- entraînement nécessaire pour avoir l'emploi ___ ___
- possibilité de stage pour un h.v. ___ ___
- réceptivité subjective potentielle au placement d'un h.v.

oui ___

oui peut-être ___

moyen ___

non peut-être ___

non ___

7- AUTRES REMARQUES:

_____

_____

_____

_____

_____

Observateurs: _____

_____

Date:

BIBLIOGRAPHIE

B I B L I O G R A P H I E

BAUMAN, Mary K. (Oct. 1975) Guided vocational choice. New Outlook for the blind. No 69, p. 354-60

BENTZEN, B.L. (Sept. 1973) Transfer of learning from school setting to life style in a Habilitation Program for Multiply Handicapped Blind persons. New Outlook for the blind.

CLAYTON, Isaac P. (Oct. 1971) An expanded program in prevocational educational at the Maryland school for the blind. Education fo the Visually Handicapped. Vd 3 p. 80-81.

CLAYTON, Isaac (Mai 1973) Career Opportunities for visually handicapped persons in Maryland. New Outlook for the blind. Vol. 67 no 5 p. 210-215.

CURRIE, Lawrence E. (Dec. 1975) Work Evaluation of the Visually Impaired: A perspective. New Outlook for the blind. Vol. 69 p. 443-446

GILLMAN, Arthur E. and others (Dec. 1978) An outcome Study of an Intensive Rehabilitation Training Program for Young Adults. Journal of visual Impairment and Blindness. Vol. 72. No. 10, p. 388-392.

HOSKINS, Len (Mars 1974) Florida's Industrial Training Laboratory for Blind Persons. New Outlook for the blind. 68, 3 p. 119-123.

HUBER, D.J. (Mai 1973) Learn to earn: A school work experience program. New Outlook for the blind.

JOHNSON, G. TUTTLE D. (Février 1971) Education and habilitation of Multiply handicapped blind youth. New Outlook for the blind.

KENMORE, Jeanne R. (Mars 1973) Helping blind persons to find and prepare for employment. New Outlook for the blind (Vol. 67 (3) p. 111-115.

• MANASTER, Al., KUCHARIS, Sue (Jan. 1972) Experimental methods in a group counseling program with blind children. New Outlook for the blind. Vol. 66 (1) p. 15-19, 25.

• McLELLAND, P. BAYLOR, J. PERMENTER, N.A., BENTON, R.B. (Jan. 1974). Evaluating the work potential of blind Multiply handicapped persons for the manufacture of bath perfume. New Outlook for the blind. 68, 1, p. 20-24.

MARYLAND SCHOOL FOR THE BLIND, BALTIMORE (Août 1972). A vocational Education Program for blind children and youth. Phase I, Final Report. p. 1-73.

SIMON, Janet D. (Sept. 78) Classification of work performed by house-parents in residential schools for the visually handicapped as identified by the Flanagan critical incident. Technique and comparaison with work performance requirements. Dissertation Abstracts International. Vol 39 (3-A) p. 1305.

• TREMBLE, J.T., CAMPBELL, L.F. (May 1973) A diversified cooperative work-experience program for blind and multiply handicapped blind students. New Outlook for the blind.

WACKER, Charles H. (Janvier 1976) Where are they now? Toward more effective vocational goal-setting for blind adults. New Outlook for the blind. Vol. 70 (1) p. 19-21.

WILSON, Edouard L. (Février 1974) Assessing the readiness of blind persons for vocational placement. New Outlook for the blind. Vol. 68 (2) p. 57-60.

• Veut dire que l'article a été analysé.